

SDGs（持続可能な開発目標）と外国人労働者の人権への配慮

特定の分野における外国人材の受入のための新たな在留資格の創設などを内容とする改正出入国管理法が4月に施行された。これに伴い、外国人労働者の更なる増加が予想されることから様々な対応策が実施されているが、特に外国人労働者の人権への配慮が一段と重要になろう。

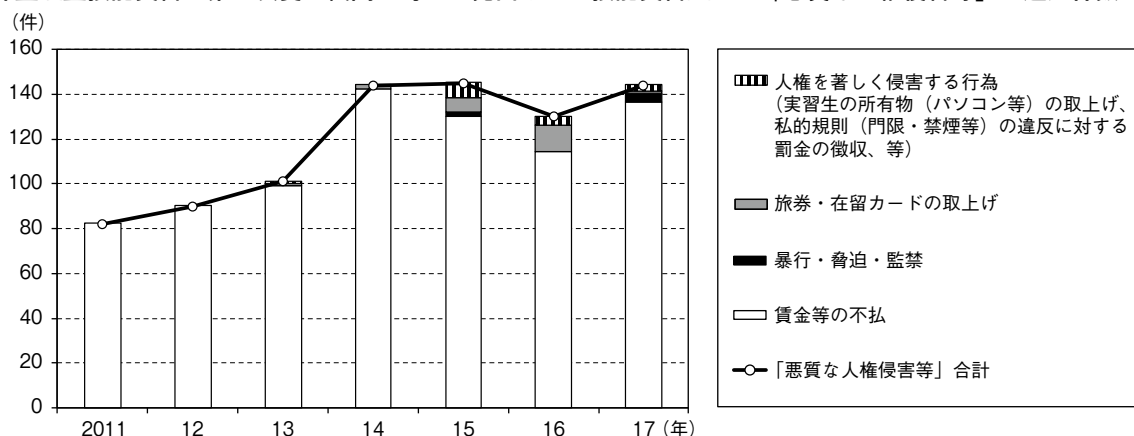
法務省出入国管理局によると（図表）、団体監理型技能実習の第二次受入機関（図表注参照）に対して発出された技能実習生への「悪質な人権侵害等」の通知件数は、このところ年130～140件程度で推移している。特に、近年は「暴行・脅迫・監禁」、「旅券・在留カードの取上げ」や「人権を著しく侵害する行為（実習生の所有物の取上げ、私的規制の違反に対する罰金の徴収、等）」が散見されるようになっている。

通知件数は全体からみるとわずかもみられるが、こうした技能実習生に対する人権侵害行為は、日本の法令に抵触するだけでなく、SDGs（持続可能な開発目標）との関連でも問題がある。SDGsは、持続可能な世界を実現するための国際目標であり、具体的には17の目標（大項目）と169のターゲット（小項目）で構成される。人権侵害行為はこのうち目標8に含まれる「ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の推進」に反しており、SDGsへの日本企業の取り組み姿勢を問われる可能性もある。

グローバルに事業展開しSDGsに積極的に取り組む一部の大企業では、自社だけでなく、サプライヤーに対しても技能実習生への人権侵害がないかなどの監査を行っている。今後、中小企業においても外国人労働者の活躍という面だけでなく、SDGsに取り組む販売先（大企業）との取引関係の維持という観点からも、外国人労働者の人権への配慮が一段と求められることになろう。

（商工総合研究所主任研究員 藤野 洋）

団体監理型技能実習の第二次受入機関に対して発出された技能実習生への「悪質な人権侵害等」の通知件数



（資料）法務省出入国管理局「『不正行為』について」各年版

（注）・技能実習には①団体監理型と②企業単独型がある。①は、非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が第一次受入機関として途上国の送り出し機関から技能実習生を受入れ基礎的な研修を施した上で、傘下の企業等（第二次受入機関）で技能実習を実施する類型である。②は日本の企業等が海外の現地法人、合併企業等の職員を受入れて実習を実施する類型である。本図表の対象は①である。

・「通知件数」は、研修・技能実習の適正な実施を妨げる「不正行為」を行ったと認められる機関に対して出入国管理局が「上陸基準省令」（2010年7月以降）に基づいて行う通知の件数（2010年6月以前の旧指針である「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針」に基づく通知が2011,2012年にそれぞれ7,19件あるが本図表には反映していない）。